

## Édito

A l'heure où nous écrivons ces lignes, les négociations sur notre régime indemnitaire viennent de reprendre leur cours sous l'égide de notre ancien directeur général adjoint propulsé DG par intérim à la faveur du **départ précipité de Jérôme FOURNEL** vers le cabinet du Ministre Le Maire.

De **cabinet**, il sera justement question à la page 4 de ce premier Aincisif de l'année 2024. Année qui a débuté, au plan national, par un changement de gouvernement marqué précisément par un manque criant de changement.

Juste avant cette séquence, vous aurez peut-être relevé à l'occasion des vœux de notre Président de la République, qu'il envisageait, parmi ses bonnes résolutions, de relancer le sujet de la **rémunération au mérite des fonctionnaires**. Découvrez notre analyse de ce joli projet dans notre administration à la page 2.

Pour vous réchauffer le cœur et le moral, en ces frimas de mitan d'hiver, vous pourrez lire avec intérêt les **déboires de nos collègues du SIE d'Ambérieu-en-Bugey** qui n'ont même plus besoin de thermomètre pour estimer le niveau de température (glaciale) dans leur bureau, ci-joint.

**Les géomètres-cadastrateurs : tout le monde connaît leur existence mais beaucoup moins le contenu de leurs missions, découvrez-les page 3 ainsi que leurs légitimes revendications.**

Nous vous réitérons nos souhaits de bonne année, et bonne lecture,

Le comité de rédaction

N° 74 février 2024

## Chaud (loin) devant !!!

**De mémoire d'agent de la DGFIP travaillant sur le site d'Ambérieu-en-Bugey, personne n'avait vécu une situation si exceptionnelle tant par son ampleur que par sa durée.**



Les travaux d'installation du nouveau système de chauffage ont été réalisés de juin à juillet 2023, puis plus rien... si ce n'est la présence d'un ensemble de tuyaux en attente d'une machinerie ... Le 15 octobre la mise en place de la pompe à chaleur a débuté avec le raccordement à la tuyauterie qui attendait désespérément depuis 3 mois.

**Et là ... oh surprise, la pompe à air, la machine infernale, l'usine à gaz ne pouvait être raccordée au réseau électrique parce que ce dernier était sous-dimensionné pour une telle installation.**

Pendant de longues semaines les agents et les agentes ont dû travailler dans des conditions de froid inacceptables avec en point d'orgue le 27 novembre 2023 où une température de 8 °C a été relevée dans les bureaux. Les solutions apportées : recours au télétravail exceptionnel pour certains, livraison dans l'urgence de radiateurs « grille pain » (made in China !), l'emploi des doudounes et des mitaines (made in Bangladesh) payées par le budget de la Formation Spécialisée qui une fois de plus a dû pallier les insuffisances de la direction. Toutes ces mesures ont permis d'aborder la fin d'année 2023 dans une ambiance glaciale, au propre comme au figuré, il était temps d'apporter une réponse pérenne à cette situation ubuesque.

**Solidaires a donc longuement interpellé la direction sur cette situation sans pour autant obtenir de l'administration une réponse pleinement satisfaisante.**

En effet reste le problème, qui n'a pas été anticipé lui non plus, du raccordement électrique nécessitant la réalisation d'une tranchée dont une partie reste à la charge de la DDFIP01.

À nouveau, la direction nous prouve que les travaux nécessaires au bien être des agents et des agentes ne sont ni suivis, ni anticipés, ni financièrement cadrés. Autant d'impéritie laisse coi.

**En espérant que ces propos n'aient pas jeté un froid...**



# La rémunération hypocrite... Euh... au mérite !

*Pour les plus courageux d'entre vous qui liront ces quelques lignes et qui ont surtout subi ou supporté ou au contraire adoré (nous vous laissons rayer la mention inutile) la logorrhée verbale du mardi 16 janvier dernier, vous avez peut-être entendu revenir ces quelques mots : « rémunération et avancement des fonctionnaires au mérite ».*

**Solidaires Finances Publiques a toujours fait part de son opposition à ce concept.** Pour nous la priorité va au collectif, au travail d'équipe et la rémunération au mérite est l'antithèse de cette idée. D'autre part, est-il utile de rappeler ici que **diviser c'est régner**, or dans les temps qui s'annoncent, il va être fortement utile à notre direction générale de pouvoir diviser les agentes et les agents.

Cependant, ne nous réduisons pas à un « syndicalisme primaire de pure et simple opposition systématique », oublions un instant ces idées de collectif et de division et tentons de voir le ou les avantages (le pluriel est preuve de notre ouverture) d'un système de rémunération au mérite pour tous. Actuellement votre grade, éventuellement vos fonctions ou le lieu où vous les exercez détermine la nature et le montant des primes que vous percevez. Si vous ne l'avez jamais fait (ce dont nous doutons), prenez le temps de vous pencher sérieusement sur votre fiche de paie. Vous constaterez que si votre TIB (traitement indiciaire brut) constitue certes la part majoritaire de votre revenu, les différentes primes que vous percevez constituent une part non négligeable de ce qui vous fait vivre chaque mois (20 %, 30 %...).

Alors maintenant, imaginez un instant que cette part non négligeable (ou au moins une bonne partie de celle-ci) soit dorénavant conditionnée à votre mérite. Dans un premier réflexe vous vous direz peut-être « Formidable ! Je gagnerai davantage ! ». Mais en y réfléchissant un peu plus, en êtes-vous certain ? Dans un premier temps demandez-vous comment sera déterminé ce « mérite » ? Qui sera chargé de dire que tel élément est méritant et l'autre pas ? Que tel agent l'est davantage que tel autre et surtout sur quel(s) critère(s) ? Ne croyez surtout pas qu'un chef de poste pourra dire que la totalité de ses agentes et agents sont tous méritants et doivent percevoir le maximum possible de cette rémunération au mérite.

**Lorsque la DG a tenté d'imposer à la DGFIP la rémunération au mérite sous le terme barbare de RIFSEEP c'était sous enveloppe constante, c'est-à-dire que ce que je donne aux plus méritants je le prends aux moins « bons » et que la DG avait déjà décidé que 50% des agents seraient mauvais, 30% bons et 20% très bons... Les jeux étaient faits ! Souvenez-vous des critères en croix lors de vos notations et des pressions qu'ont subi l'an dernier certains chefs de service pour limiter au maximum l'attribution « d'excellents » ou de « très bons ». Pensez-vous qu'il s'agit d'une volonté de « recentrer » à « bon » la majorité des agents par pur et simple hasard ?**

D'autre part, interrogez-vous aussi sur la façon dont ce « mérite » sera déterminé et qui le déterminera. Ne risque-t-on pas de confier un pouvoir trop grand sur les agentes et les agents aux chefs de service et in fine à l'administration elle-même qui pourra indirectement sanctionner l'un ou l'une d'entre nous, en jurant la larme à l'œil et la main sur le cœur que ce n'est pas le cas ? Ne risque-t-on pas de voir également fleurir le « copinage » ou pire encore...

A-t-on seulement réfléchi à l'ambiance agréable et légère que cela allait installer dans les services ? Lorsque l'on regardera son voisin ou sa voisine de marguerite en se demandant si c'est lui ou elle qui nous a « piqué » une partie de notre rémunération ? Cela permettra très certainement de développer un esprit d'équipe favorable à l'efficacité si chère à nos dirigeants. Un parfum doux et agréable de délation risque de se dégager de plus en plus des services. Une idée toute simple pour les brillants esprits qui dirigent nos administrations (et qui nous font peut-être l'honneur de nous lire) : qu'ils fassent comme avec la haute fonction publique, les frais de mandats de nos députés et de nos sénateurs, c'est-à-dire qu'ils augmentent l'ensemble des agentes et agents publics qui sont déjà méritants et si le seul problème est la question budgétaire qu'on cherche réellement à s'attaquer à la fraude fiscale et aux sommes que l'État pourrait ainsi récupérer. Puisque l'on parle de mérite, les fraudeurs méritent très certainement qu'on s'intéresse à eux !

**Alors réfléchissez bien à tout cela tant qu'il en est encore temps. Interrogez vos représentants syndicaux lors des différentes HMI et visites de services. Interpellez vos directeurs et autres représentants de l'administration lorsqu'ils viennent vous voir et vous dire que vous êtes formidables, de ne surtout pas vous inquiéter et que tout ira bien... Il faut dire que jusqu'à présent les faits leur donnent raison...**

**Enfin engagez-vous ! Soutenez les organisations syndicales. C'est ensemble que l'on perdra ou gagnera cette bataille de la rémunération, mais si une chose est certaine c'est que désunis nous ne gagnerons absolument rien ! Alors en ce début d'année, rejoignez une section syndicale ; celle que vous voulez (de préférence Solidaires Finances Publiques...) mais surtout adhérez afin d'envoyer un message clair et fort à l'administration : On ne se laissera pas faire !**

## Passage des géomètres de B en A, un combat à mener...

**Le décret n° 2022-1254 du 26/09/2022 article 2 passé en force et modifiant l'article 5 du décret n° 2010-983 du 26/08/2010 relatif au statut du corps des géomètres cadastrés cache une belle surprise : dans l'énumération des missions des géomètres cadastrés, ce décret relate l'ajout au 4<sup>e</sup> alinéa de l'article 5 de la responsabilité de la vérification des DA.**

Historiquement cette mission incombait exclusivement à un inspecteur spécialisé cadastre, le sujet était fortement développé en formation initiale et régulièrement complétée en cours de carrière. Même si au fil du temps beaucoup de SDIF sont passés en "sous traitance" par les géomètres des services, la doctrine n'imputait en aucun cas la responsabilité au vérificateur signataire.

**Aujourd'hui clairement écrite, mais volontairement pas explicitée, la responsabilité juridique du signataire est sournoisement induite.**

**Cette nouvelle donnée montre une fois de plus le mépris de la DG à l'égard des géomètres.**

Ce supplément de déconsidération s'ajoute au refus de la DG dans le milieu des années 1990 d'octroyer aux géomètres le basculement dans le classement indiciaire intermédiaire (CII dit C2I) qui consistait à intégrer une grille indiciaire de B supérieure (dite B+) existante au sein de la fonction publique, pour la reconnaissance d'une équivalence de BTS ou DEUG.

**Rappelons que les formations initiales dispensées à la seule école nationale du cadastre (ENC), la durée de scolarité des B géomètres était historiquement équivalente aux cadres A soit 18 mois dont 13 en cours magistraux, les deux formations ayant un contenu très proche tant les métiers étaient et restent dépendants. L'existence du A en service dépend en effet de la présence de géomètres alors que la réciproque n'était pas et n'est factuellement plus de mise, en effet beaucoup de SDIF n'ont plus de A cadastre/PTGC et ceux en présence sont bien peu issus de la pure formation cadastre, ce qui implique la prise en charge de l'intégralité des missions techniques par les géomètres.**

**Rappelons également que jusqu'en 2012, dans les centres de plus de 5 agents incluant l'accueil et le dessin, le plus haut en grade des géomètres était titulaire du titre d'adjoint au A, qu'il suppléait et remplaçait lors de ses absences, voire en devenait l'intérimaire en cas de vacance du poste. Historiquement, il était donc entendu et reconnu qu'un B géomètre pouvait officier en lieu et place du cadre A, la gratification par la prime dite "Calvette" avait donc son bien fondé avant d'être supprimée sous des prétextes sombremenent fallacieux au moment de la refonte des grilles indiciaires.**

**Rappelons aussi que pour les géomètres passés en formation initiale durant 18 mois, soit avant la promotion 2022/2023, l'enseignement prodigué était dense et complet et que les plus anciens auront dû non seulement ingurgiter la fiscalité foncière, la topographie, les mathématiques appliquées, le dessin en confection et mise à jour, la gestion de la voirie et le maniement des appareils de levé mais également étudier le droit de la propriété, le droit domanial, la photogrammétrie, l'informatique et la bureautique appliquée.**

L'ensemble accompagné depuis 30 ans par la domestication d'évolutions perpétuelles liées au numérique telles que les carnets électroniques de levé, les GPS, PCI image, PCI vecteur, LASCOT, AUTOCAD, MAJICAD, ICAD (évolutif), la dématérialisation du dépôt des DA, CADASCAD (évolutif) et plus récemment pour le domaine fiscal; les TU, SURF, GESLOC, maintenant le foncier innovant, et la RPCU.

Notons aussi que par l'inhérence de leurs missions, les géomètres des SDIF ont une supervision sur les pôles, PTGC, PELP, PELH, ainsi qu'une vision sur le SPFE, ils ont également la spécialisation en matière de vérification des DA, d'instruction de contentieux fiscaux constatés sur place ainsi que sur les contentieux de plan.

**Si dans la fonction publique hospitalière, les manipulateurs radio, les infirmiers, les techniciens de laboratoire, les préparateurs en pharmacie sont passés de B + voire B, en A et qu'à la DGFIP, récemment, il en a été de même pour les huissiers du trésor, ainsi que pour les rédacteurs du service des Domaines dont les poste non pourvus ont été commués en A, les géomètres restent les dindons de la farce!**

**À quand une reconnaissance de la technicité et de la pluralité des missions des géomètres par leur passage, pleinement légitime, au grade de cadre A ?**




**LE FONCIER COM par hasard?**

Foncier Innovant  
Géomètre variable d'ajustement  
La campagne GMBI  
la Publicité Foncière dans tout ça



[HTTPS://SOLIDAIRESFINANCESPUBLIQUES.ORG/](https://solidairesfinancespubliques.org/)

## La Valse du Cabinet...

Le terme de cabinet désigne une petite pièce où l'on se retire pour travailler, penser et autres besoins naturels.

En France, ce terme fait davantage écho à la III<sup>ème</sup> ou la IV<sup>ème</sup> République (avec des gouvernements souvent plus instables). On lui préfère donc l'appellation de « gouvernement » plus explicite. Un changement de gouvernement est en ce qui le concerne appelé « remaniement ». Ce dernier peut être plus ou moins profond (comprenez avec un changement de 1<sup>er</sup> ministre et/ou de nombreux ministres).



Le 9 janvier dernier, notre Président a décidé de « changer » d'équipe et a nommé un nouveau premier ministre (qui est rappelons le, le chef de l'administration à laquelle nous appartenons) en la personne de Gabriel ATTAL. Quelques jours plus tard un « nouveau » gouvernement était nommé et depuis lors une bonne partie de la presse a repris (et un peu transformé) une réplique célèbre du roman *Le guépard* de Giuseppe Tomasi Di Lampedusa : « il faut que tout change pour que rien ne change ». Cette fameuse réplique signifie que finalement pour maintenir le statu quo il faut faire mine de tout changer... Ce n'est sans doute pas ce qu'a fait notre exécutif... Sans vouloir faire de mauvais esprit force est de constater que sur 14 ministres et ministres délégués nommés, 8 n'ont pas changé de portefeuille ou l'ont élargi, 2 ont changé de portefeuille mais étaient déjà membres du précédent gouvernement et seuls 4 nouveaux font leur entrée au gouvernement.

**Sur 14 membres nommés le 11 janvier 2024, le « nouveau gouvernement Attal compte donc 11 membres sortants du gouvernement d'Elisabeth Borne. Notons que le changement n'est pas forcément gage d'efficacité, et conserver une personne sur un temps long à un poste clé peut aussi être une très bonne chose ou pas. Comment ne pas se rappeler l'efficacité de notre ministre à col roulé qui devait rapidement mettre l'économie russe à genoux ou qui annonce depuis des mois qu'enfin l'inflation va cesser.**

Cette valse ne se limite pas seulement à nos ministres mais touche aussi les hauts fonctionnaires qui savent tout autant que leurs supérieurs prendre de brillantes décisions. Ainsi le directeur du Trésor, Emmanuel Moulin a pris la direction du cabinet du 1<sup>er</sup> ministre. Il a laissé sa place à la direction du Trésor à Bertrand Dumont (ancien directeur de cabinet du ministre de l'économie et des finances).

**Et enfin on a presque assisté à une « exfiltration » de notre DGFIP, Jérôme Fournel au beau milieu des négociations indemnitaires menées à la DGFIP, pour prendre la place laissée vacante par Bertrand Dumont en qualité de directeur de cabinet de Bruno Le Maire. Il s'agit sans doute d'une récompense pour avoir su gérer des dossiers sensibles comme GMBI ou encore pour le climat social serein qu'il laisse à son ou sa futur(e) remplaçant(e). À moins qu'il ne s'agisse d'une punition pendant laquelle il sera contraint de lire les ouvrages d'un auteur célèbre qui est également membre du gouvernement...**

Plaisanterie mise à part, ces « ajustements » sont pour le moins inquiétants et soulignent peut-être le manque de disponibilité sur « le banc des remplaçants ». La situation exige pourtant des femmes et des hommes de qualité qui auront les moyens de prendre les bonnes décisions et non pas de poursuivre le travail de casse sociale entrepris depuis des années à la DGFIP et dans la fonction publique de manière générale. « Il faut que tout change... » rappelions-nous au début, il y a 12 ans un président se faisait élire avec un slogan : « Le changement c'est maintenant ! »

Reste à définir le « maintenant »...

